

Nuoro 7-8 novembre 2018

INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Corso: Modelli di organizzazione e gestione (MOG) e Sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro (SGSSL)

Aspetti normativi e giudiziari dei sistemi di gestione della salute e sicurezza ex art.30 D.Lgs. 81/2008

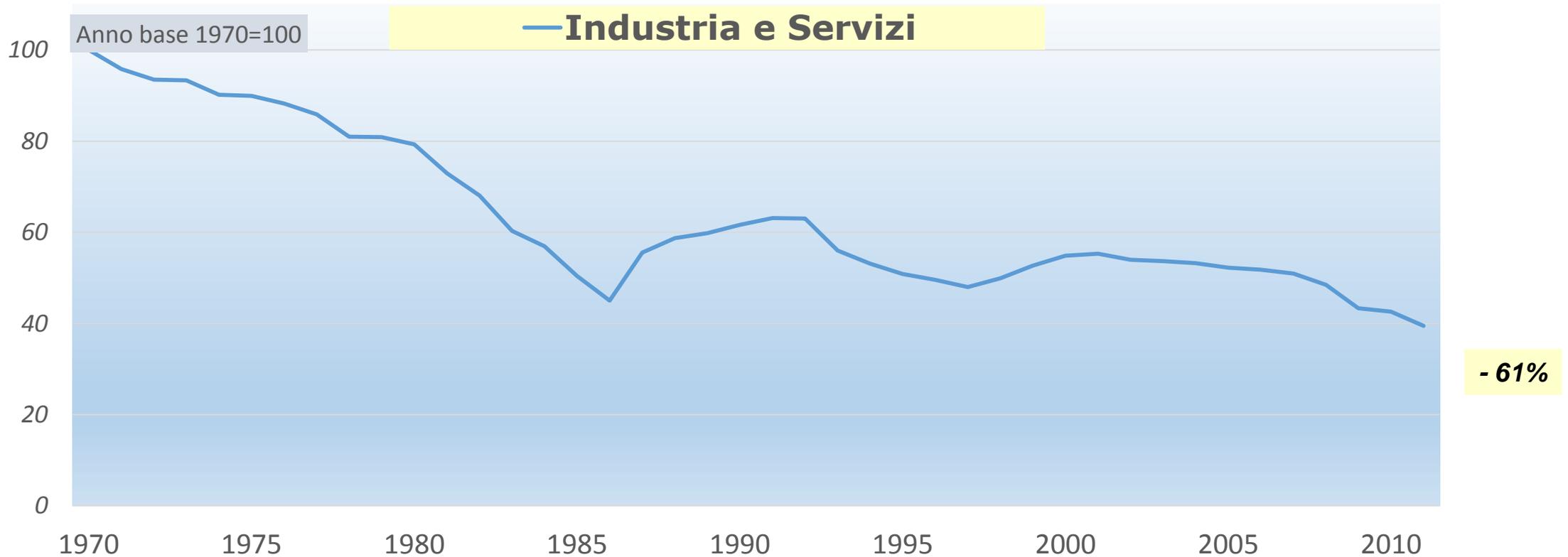
Giuseppe Campo

Argomenti della presentazione

- *Evoluzione della legislazione sulla sicurezza sul lavoro e sulle responsabilità*
- *Il Modello Organizzativo Gestionale*
- *Relazione MOG-SGSL per il monitoraggio dei fattori di rischio*

Evoluzione della normativa sulla sicurezza sul lavoro

- ✓ nel 1955, e anni a seguire, veniva introdotto un quadro di norme ampio e dettagliato, sul piano tecnico, che ha favorito la riduzione del fenomeno infortunistico nel nostro paese;

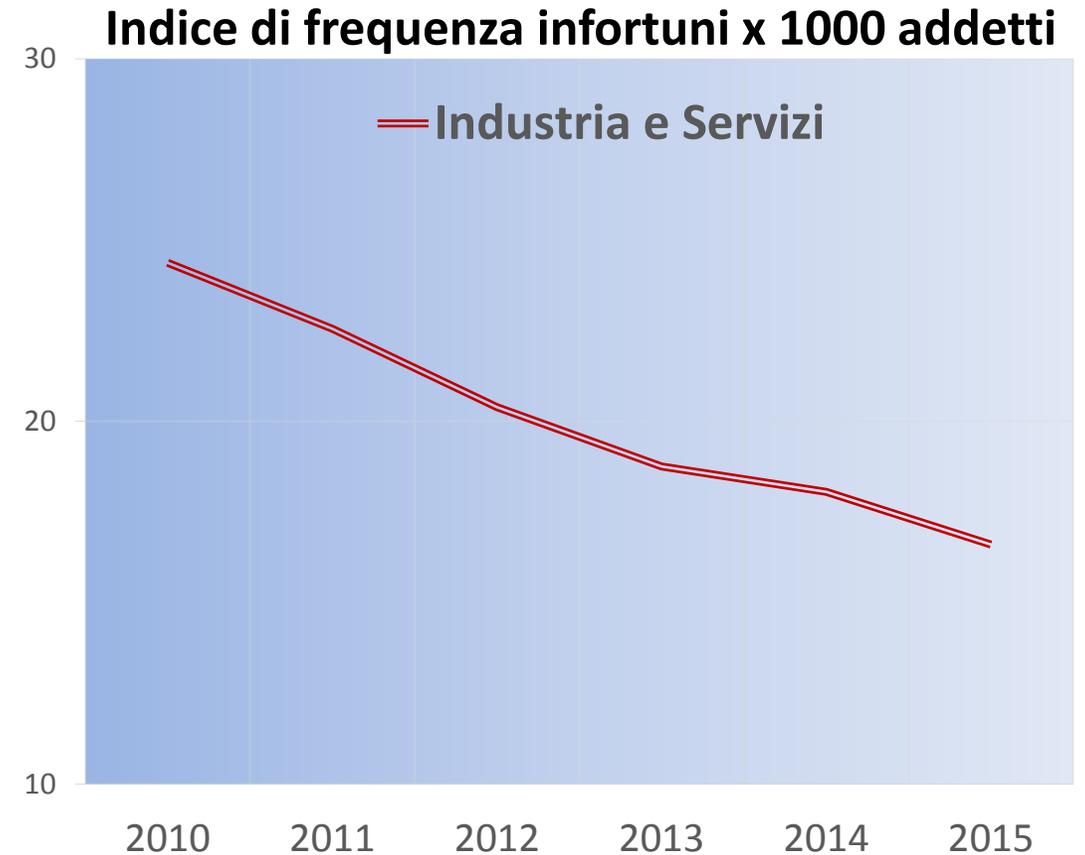


Evoluzione della normativa sulla sicurezza sul lavoro: dagli aspetti tecnici all'approccio gestionale dei rischi

- ✓ nel 1983 la **riforma sanitaria**, con una nuova suddivisione di competenze tra Stato e Regioni, ha dato un significativo impulso per una maggiore percezione del tema infortuni; rimane aperta la questione dell'emersione delle malattie professionali;
- ✓ nel 1994, con il recepimento delle **direttive UE**, si fa strada il concetto di gestione della salute e sicurezza sul lavoro e si assiste ad un'ulteriore riduzione degli infortuni, meno evidente per i gravi e mortali. Anche su impulso della magistratura iniziano a emergere le MP;

Evoluzione della normativa sulla sicurezza sul lavoro: dagli aspetti tecnici all'approccio gestionale dei rischi

- ✓ Nel 2008 con il D.lgs. n.81 si correggono alcune discrasie dovute al sovrapporsi di norme vecchie e nuove e si fa esplicito richiamo all'approccio gestionale, spostando l'attenzione sul tema dei **modelli organizzativi**. Dal punto di vista istituzionale viene rilanciato il tema dell'assistenza alle imprese, a integrazione delle competenze "storiche" sulla vigilanza
- ✓ Oggi manca ancora la consapevolezza che la salute e sicurezza costituiscono un investimento affidabile e duraturo, oltre che un fattore di successo nella competizione tra imprese. Maggiore è la percezione delle responsabilità, se non altro in termini di conseguenze ...



Evoluzione della normativa sulla responsabilità degli Enti: introduzione del MOG e rapporto con la SSL

- ❑ Il D.Lgs. 231/2001 ha introdotto **la responsabilità in sede penale degli Enti** per alcuni reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi. L'adozione e **l'efficace attuazione di un MOG** (Modello Organizzativo Gestionale) possono garantire in sede processuale l'esimente dalla responsabilità per i reati commessi dalla società
- ❑ La legge 123 del 2007 ha ampliato il novero dei reati previsti dal 231/01 introducendo i **reati commessi in violazione delle norme** per la salute e sicurezza sul lavoro (SSL)

Evoluzione della normativa sulla responsabilità degli Enti: legame tra MOG, art. 30 D.lgs. 81/08 e SGSL

- ❑ L'art. 30 del Decreto Legislativo 81/08 definisce le **caratteristiche di un MOG** idoneo ad avere efficacia esimente.
- ❑ Un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL), se conformato ai requisiti di cui all'art.30, può essere definito **MOG** e ne può garantire i medesimi effetti in termini di **efficacia esimente**.

Il principio della responsabilità degli Enti - 1

L'introduzione della responsabilità "penale" delle società ha posto sempre più in evidenza la necessità di un'efficiente organizzazione d'impresa e della **gestione consapevole dei rischi operativi al fine del loro massimo contenimento**. L'adeguamento a queste normative costituisce lo strumento e l'opportunità per assicurare tali risultati.

Il principio della responsabilità degli Enti - 2

La responsabilità ex D.Lgs 231/2001 è una “**responsabilità diretta**” in quanto deriva da un fatto proprio dell’Ente, cioè da una “**colpa dell’organizzazione**” dell’impresa ed autonoma rispetto alla responsabilità dell’autore del reato.

(Cfr. Trib. Milano Gip, 26 febbraio 2007, anche Cass. Pen, sez. II, 20 dicembre 2005 n.3615)

Il principio della responsabilità degli Enti - 3

Autonoma



l'autonoma responsabilità amministrativa dell'Ente si basa su **fatto proprio** di quest'ultimo imputabile non a titolo oggettivo

qualora ricorrano i presupposti della responsabilità della persona fisica e della responsabilità amministrativa dell'Ente si verte in ipotesi di **responsabilità cumulativa** dell'individuo e dell'Ente collettivo (ad esempio per uno stesso reato), sussistendo un nesso tra le due forme di responsabilità che restano comunque autonome.

Effetti preventivi del MOG

- **Esimenza:** se il Modello viene efficacemente adottato
- **Sanzioni:** sono molto rilevanti, infatti “il sistema sanzionatorio previsto dal D.lgs 231/2001 rivela uno stretto rapporto funzionale tra la responsabilità accertata e la sanzione da applicare, opera certamente sul piano della **deterrenza** e persegue una massiccia finalità **special-preventiva**”
(Cass. Pen. Sez. Unite 27 marzo n. 26654)

Lo scopo delle sanzioni è quello di colpire direttamente o indirettamente il **profitto** dell'Ente, **disincentivando** la commissione di reati nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, e di incidere sulla struttura e sull'organizzazione dell'impresa in modo da favorire attività risarcitorie, riparatorie



- *Il Modello Organizzativo Gestionale*

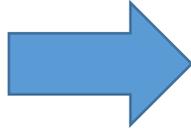
Modello organizzativo gestionale

Riferimenti normativi

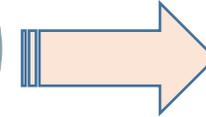
- **Art. 2 ex D. lgs 81/08:** *definizione* – modello organizzativo e gestionale per la definizione e l’attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza idoneo a **prevenire** i reati di cui agli articoli 589 e 590 c.p. (omicidio e lesioni colpose) commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro
- **Articolo 30 ex d. lgs 81/08** - rimanda ai requisiti dei Modelli di Organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/01
- **Articolo 300 ex d. lgs. 81/08** – Modifiche al D.lgs 231/01. L’articolo 25-septies del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 è sostituito dal seguente: «Art. 25-septies (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro)

MOG e SSL

Legge
123/07



**Introduzione: omicidio
colposo e lesioni colpose
gravi
o gravissime, commessi con
violazione
delle norme
antifortunistiche ex 231/01
(art. 300 del D. Lgs. 81/08)**



**GRANDE
AMPLIAMENTO
DELLE AZIENDE
POTENZIALMEN
TE
INTERESSATE**

Infortunio e D.lgs 231/01

Si verifica
l'infortunio
grave o mortale



Indagini e processo contro
l'impresa



Si accertano le
responsabilità



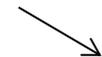
Interesse o vantaggio
dell'impresa



Si applica il 231
(oltre, ovviamente, alle
altre responsabilità)



**Sanzioni
interdittive**

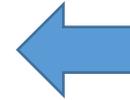


**Sanzioni
pecuniarie**

Sanzioni

Le sanzioni interdittive:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività';
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi



Colpiscono pesantemente l'interesse primario dell'azienda, ovvero la capacità di generare **profitti**, non solo in termini strettamente patrimoniali (ad esempio la contrattazione con la PA costituisce anche un elemento di prestigio e visibilità per l'azienda)

Le sanzioni pecuniarie:

da un minimo di 25.800,00 € ad un massimo 1.549.000 €, salvo riduzioni).

La Confisca:

Sequestro del profitto del reato. Applicato molto raramente in tema di SSL, mentre è frequente nel caso di reati economici (bancafallimento fraudolento, concussione, ..)

Art. 30: requisiti del MOG ex D. lgs 231/01

1- Il modello deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- Al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti e luoghi di lavoro
- Alle attività di valutazione dei rischi
- Alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti...
- Alle attività di sorveglianza sanitaria
- Alle attività di formazione ed informazione dei lavoratori
- Alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori
- Alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge
- Alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate

Art. 30: requisiti del MOG ex D. lgs 231/01

2- Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di **registrazione dell'avvenuta effettuazione delle predette attività**

3- Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione, **un'articolazione di funzioni** che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello

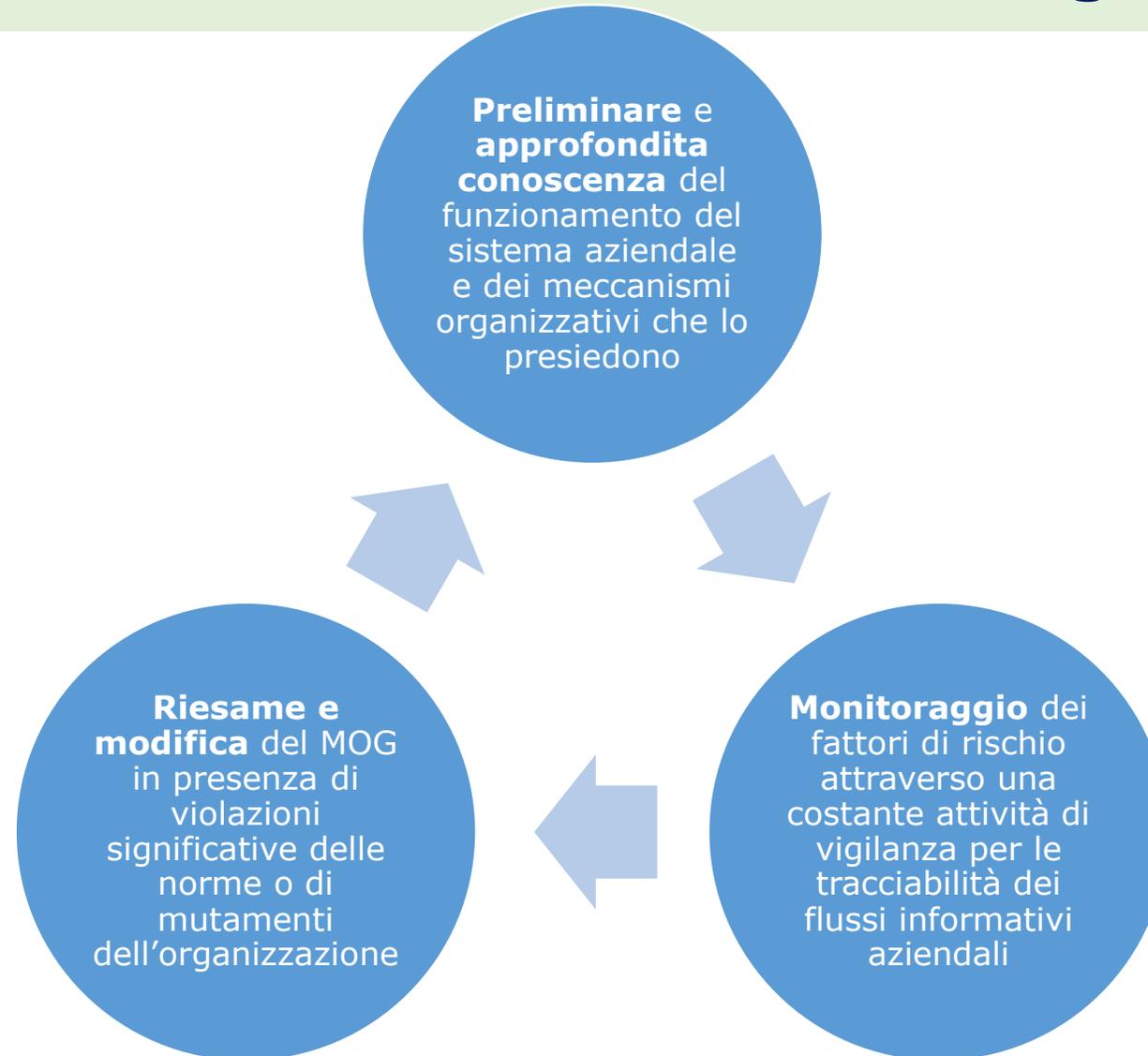
Art. 30: requisiti del MOG ex D. lgs 231/01

4- Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di **controllo sull'attuazione** del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. **Il riesame e l'eventuale modifica del modello** organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative, o in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

5- In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale, definiti conformemente alle Linee guida UNI INAIL – per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui all'art. 30 D.lgs 81/08 per le parti corrispondenti.

Predisposizione di un idoneo MOG ex d.lgs 231/2001

Il modello organizzativo gestionale è un **processo dinamico** che richiede:



Efficacia esimente

Quando?

L'Azienda può esimersi dalla responsabilità per i reati del 231/01 se dimostra che l'organo dirigente ha **adottato ed efficacemente attuato** modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi

Come?

- Individuazione delle aree di rischio,
- Presenza di specifici protocolli,
- Designazione e attivazione di un Organismo di Vigilanza,
- Presenza di un sistema disciplinare e sanzionatorio

- *Relazione MOG-SGSL per il monitoraggio dei fattori di rischio*

Il SGSL e il D.Lgs.81

Fasi di un SGSL e relazioni col D.lgs 81/2008:

- L'Analisi iniziale:

- valutazione dei rischi **anche in funzione di fattori soggettivi del lavoratore** (età, genere, provenienza da altri paesi, tipologie contrattuali).
- conoscenza approfondita degli aspetti e delle criticità presenti nelle diverse attività aziendali.
- aggiornamento dell'analisi dei rischio secondo metodologie standardizzate, adattate alle specifiche realtà aziendali.
- definizione degli obiettivi di miglioramento e dei piani operativi per il loro raggiungimento.

- La Definizione della struttura organizzativa:

- organigramma e funzionigramma con l'individuazione e l'assegnazione dei compiti e delle responsabilità delle diverse figure aziendali.

Il SGSL e il D.Lgs.81

- La Definizione degli strumenti gestionali:

- richiede l'elaborazione delle procedure per l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione nonché delle figure responsabili di tali adempimenti, così come previsto dall'art. 28, c.2 lett. d) d.lgs. 81/08. In particolare, procedure, istruzioni e programmi di lavoro per ciascuna attività aziendale e criticità da monitorare, intrinseci alle specifiche lavorazioni e/o derivanti dall'interferenza.
- Individuazione di indicatori di prestazione

- L'Avvio del sistema:

- consiste nella messa in atto delle procedure definite.

- Il Monitoraggio (o audit o verifica interna):

- corrisponde ai compiti di verifica e controllo messi in capo ai Dirigenti e Preposti e ad eventuali organismi di controllo costituiti da personale interno e/o esterno all'azienda. Si auspica una valutazione sistematica, basata su elementi numerici, oggettivi e soprattutto confrontabili nel tempo delle prestazioni aziendali in termini di salute e sicurezza.

La valutazione delle prestazioni di sicurezza è elemento centrale per il SGSL.

Il SGSL e il D.Lgs.81

- **Il Riesame e miglioramento** continuo:
- vengono attuati anche attraverso la riunione periodica così come previsto dall'art 35 del 81/08, durante la quale viene effettuata un'analisi del **documento di valutazione dei rischi**, dell'andamento degli infortuni, delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria, dei criteri di scelta e delle caratteristiche tecniche dei DPI, definiti programmi di formazione/informazione dei lavoratori e gli obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva. Il riesame costituisce un'ulteriore analisi e valutazione delle prestazioni del SGSL, svolto dalla direzione aziendale. Esso comprende la valutazione delle esigenze di modifica del sistema e delle opportunità per il suo miglioramento.



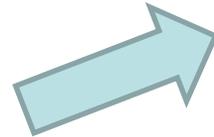
In sintesi

Possiamo affermare che il sistema di prevenzione espresso da D.Lgs. 81/08 (dvr, normativa tecnica, procedure di gestione, piano di miglioramento, organigramma, etc...), in quanto funzionalmente connesso con il SGSL, ne costituisce lo **strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali di prevenzione** e, quindi, definisce la struttura di un MOG

Dal SGSL al MOG

I SGSL "esimenti" devono avere caratteristiche coerenti con l'art. 30 comma **5** del D.lgs 81/08

In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale si **presumono conformi** ai requisiti di cui all'art. 30 se definiti conformemente a:



Norma OHSAS
18001 2007



Attualmente
migrata in ISO
45001



Linee guida UNI
INAIL

La circolare Min. del Lavoro e delle Politiche Sociali del 11/7/2011

E' un documento istituzionale per **l'implementazione di un MOG**, al fine di:

a) accertare, in un processo di autovalutazione, la **conformità del proprio Modello** ai requisiti di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni e integrazioni, di seguito D.Lgs. n. 81/2008, per le parti corrispondenti

b) apportare eventuali integrazioni organizzative e/o gestionali e/o documentali, necessarie allo scopo di rendere il proprio modello di organizzazione e di gestione conforme ai requisiti di cui all'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008, con particolare riferimento al **sistema di controllo** (comma 4 dell'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008) ed al **sistema disciplinare** (comma 3 dell'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008)“

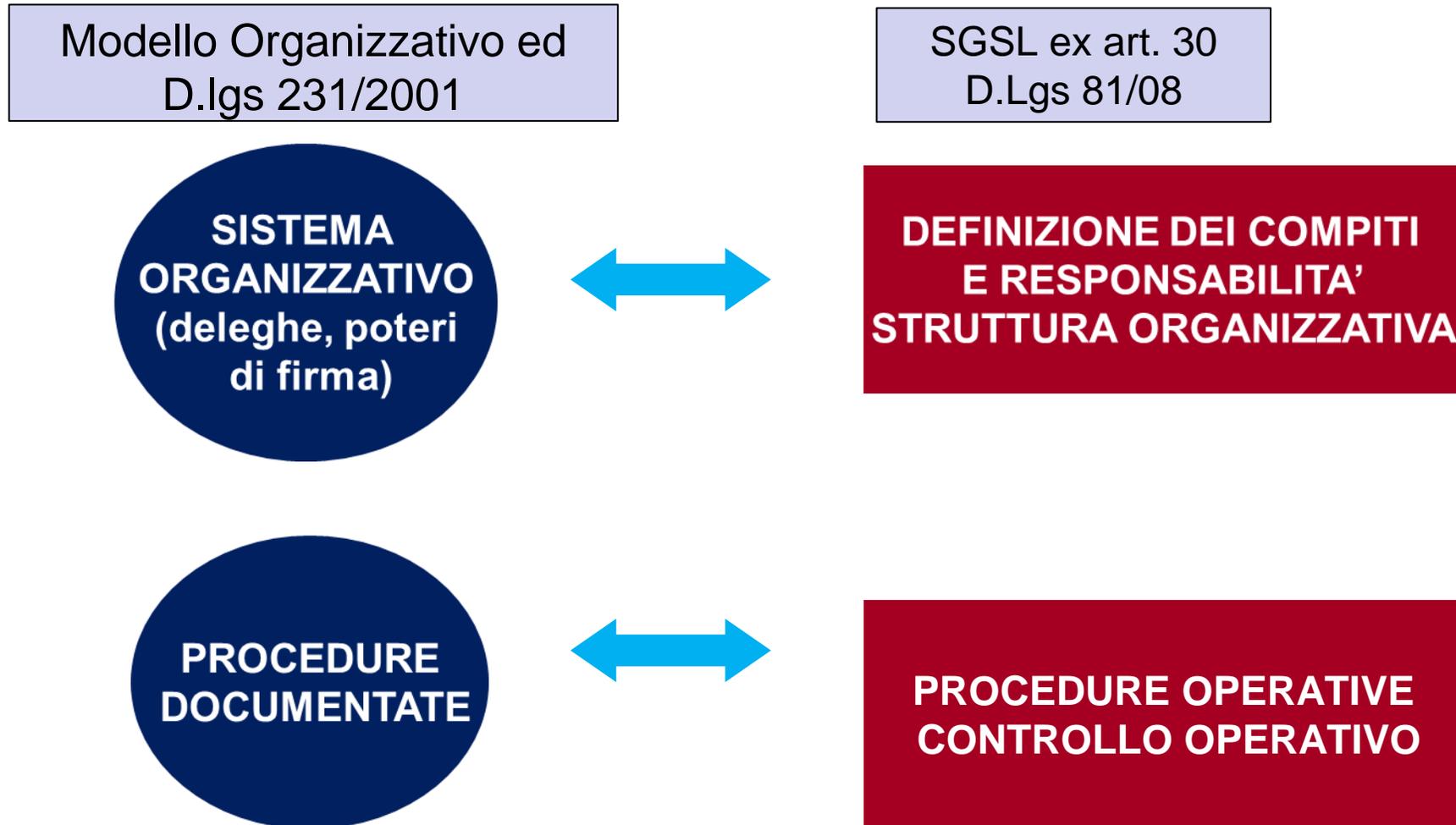
La circolare Min. del Lavoro e delle Politiche Sociali del 11/7/2011

Contiene una **tabella di correlazione** tra l'art. 30 del D.lgs. 81/2008, le Linee guida UNI INAIL ed il BS OHSAS 18001:2007;

Per le **parti non corrispondenti** (in grigio) fornisce un indirizzo per un'appropriata applicazione dei contenuti

RIF. ART. 30 D. LGS. 81/08	RIF. LINEE GUIDA UNI INAIL (2001)	Rif. BS OHSAS 18001:2007
.....
UN SISTEMA DISCIPLINARE IDONEO A SANZIONARE IL MANCATO RISPETTO DELLE MISURE INDICATE NEL MODELLO.	PARTE NON CORRISPONDENTE	PARTE NON CORRISPONDENTE
C. 4: IL MODELLO ORGANIZZATIVO DEVE ALTRESÌ PREVEDERE UN IDONEO SISTEMA DI CONTROLLO SULL'ATTUAZIONE DEL MEDESIMO MODELLO E SUL MANTENIMENTO NEL TEMPO DELLE CONDIZIONI DI IDONEITÀ DELLE MISURE ADOTTATE.	F1: Monitoraggio interno della sicurezza F 2: Caratteristiche e responsabilità dei verificatori F 3: Piano del Monitoraggio	4.5.1 Controllo e misura delle prestazioni 4.5.2 Valutazione della conformità 4.5.3 indagine su incidenti, non conformità, azioni correttive e azioni preventive

PARTI CORRISPONDENTI MOG-SGSL - 1



PARTI CORRISPONDENTI MOG-SGSL - 2

Modello Organizzativo ed
D.lgs 231/2001

SGSL ex art. 30
D.Lgs 81/08

**Formazione e
Informazione**



**FORMAZIONE
ADDESTRAMENTO
CONSAPEVOLEZZA**

**Verifiche
periodiche**



MONITORAGGIO

PARTI CORRISPONDENTI MOG-SGSL - 3

Modello Organizzativo ed
D.lgs 231/2001

SGSL ex art. 30
D.Lgs 81/08

**SISTEMA DI
CONTROLLO
DI GESTIONE**



**MONITORAGGIO DI 1°
e 2° livello (audit)**

**SISTEMA
SANZIONATORIO**

**ORGANISMO
DI VIGILANZA**

Sistema sanzionatorio

E' quindi **necessario che l'Azienda sia dotata di procedure per individuare e sanzionare i comportamenti che possano favorire la commissione dei reati** di cui all'articolo 300 del D.Lgs. n. 81/2008 (articolo 25-septies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e successive modifiche e integrazioni, di seguito D.Lgs. n. 231/2001) e il **mancato rispetto delle misure previste dal modello**. Il tipo e l'entità dei provvedimenti disciplinari saranno coerenti con i riferimenti legislativi e contrattuali applicabili e dovranno essere documentati

La circolare Min. del Lavoro e delle Politiche Sociali del 11/7/2011 Sistema sanzionatorio

“L’azienda dovrà, inoltre, definire idonee modalità per selezionare, tenere sotto controllo e, ove opportuno, **sanzionare collaboratori esterni, appaltatori, fornitori e altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l’azienda stessa.** Perché tali modalità siano applicabili l’azienda deve prevedere che nei singoli contratti siano inserite specifiche clausole applicative con riferimento ai requisiti e comportamenti richiesti ed alle sanzioni previste per il loro mancato rispetto fino alla risoluzione del contratto stesso”.

Il sistema sanzionatorio nel MOG

Riguarda tanto i soggetti **apicali** quanto i soggetti sottoposti all'altrui direzione

Per una corretta applicazione
del sistema sanzionatorio:

- E' indispensabile assicurare la massima consapevolezza dei soggetti destinatari in merito alle proprie responsabilità ed alle sanzioni
- E' opportuno fare riferimento allo statuto dei lavoratori e ai vigenti CCNL per i lavoratori dipendenti

Organismo di Vigilanza

1. Vigila sull'osservanza del modello e sulla sua adeguatezza per prevenire i reati (anche utilizzando gli audit)
2. Raccoglie informazioni ed accerta direttamente
3. Verifica il mantenimento del modello e se necessario ne propone l'aggiornamento



Composizione

- Monosoggetto o plurisoggetti
- Mista o solo interna
- Nelle piccole realtà è "accettato" che coincida con il DL

Nuoro 7-8 novembre 2018

INAIL
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Corso: Modelli di organizzazione e gestione (MOG) e Sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro (SGSSL)

Adozione efficace di un MOG

Giuseppe Campo

Perché promuovere l'adozione del MOG

Il M.O.G non solo strumento esimente ex Legge 231/01 ma anche mezzo per:

- **Migliorare l'approccio al processo di gestione degli infortuni** al fine di ridurre gli incidenti e gli eventi dannosi
- **Migliorare l'organizzazione aziendale** finalizzata all'organizzazione della vigilanza interna e del sistema disciplinare
- **Migliorare la tenuta della documentazione** e gli scadenziari di legge per il corretto controllo di macchine, attrezzature e impianti.
- **Migliorare la sicurezza dei processi produttivi Aziendali** con procedure scritte e condivise con i lavoratori
- **Coordinare gli interventi di tutti gli attori della sicurezza** (RSPP, Medico Competente, Dirigenti, Preposti e RLS) per una proficua collaborazione

Procedure semplificate MOG: D.M. Lavoro 13/02/2014

Articolo 1

1. Ferma restando l'integrale applicazione di quanto previsto dall'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., le piccole e medie imprese che decidono di adottare un modello di organizzazione e gestione della salute e sicurezza, possono avvalersi delle indicazioni organizzative semplificate, di natura operativa, contenute nel documento approvato dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro in data 27 novembre 2013, allegato al presente decreto e che ne costituisce parte integrante.
2. Le procedure semplificate ivi indicate risultano utili per la predisposizione e l'efficace attuazione di un sistema aziendale idoneo a prevenire i reati previsti dall'articolo 25 *septies* del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, come sostituito dall'articolo 300 del D. Lgs. 81/2008.
3. Le piccole e medie imprese possono utilizzare la modulistica allegata al presente decreto e quella successivamente pubblicata sul sito www.lavoro.gov.it, sezione "sicurezza nel lavoro".

Articolo 2

1. La Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, previo monitoraggio, rielabora le procedure semplificate di cui all'articolo 30, comma 5 bis, entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

Della pubblicazione del presente decreto sul sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali viene fornita notizia a mezzo avviso nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma, 13 febbraio 2014

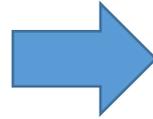
IL MINISTRO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI



Le facilitazioni del MOG per le piccole e micro imprese

D.M. LAVORO 13.02.2014

«Recepimento delle procedure semplificate per l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle **piccole e medie imprese**»



«Il DM 13/02/2014 ha lo scopo di fornire alle piccole e medie imprese, che decidano di adottare un modello di organizzazione e gestione della salute e sicurezza, **indicazioni organizzative semplificate**, di natura **operativa**, utili alla predisposizione e alla efficace attuazione di un sistema aziendale idoneo a prevenire i reati previsti dall'art. 25 septies, d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di cui all'art 300 del D. Lgs 81/08 e s.m.i.)»

Decreto del Ministero Attività Produttive del 18 aprile 2005:
le Medie imprese hanno meno di **250 occupati**;
la Piccola impresa ha meno di **50 occupati**;
la Microimpresa ha meno di **10 occupati**.

Per le PMI

-  Valgono le stesse regole sulla responsabilità e sulle esimenti
-  I modelli organizzativi possono essere “semplificati” ed adattati alle singole realtà
-  L'ODV può essere l'organo dirigente (anche con l'ausilio di professionisti)

In particolare....

1. la semplificazione riguarda alcuni **aspetti organizzativi** e le relative modalità applicative per l'adozione e l'efficace attuazione del MOG
2. Il documento contiene **schede attuative** (18) del sistema utili a semplificare l'attuazione di alcuni dei requisiti descritti nel documento e che possono essere modificate ed integrate a seconda della complessità organizzativa e tecnica aziendale.

In particolare....

3. Per ogni area/tema di lavoro sono approntate apposite schede, collegate e interconnesse tra loro, che prevedono un **sistema di registrazione** di tutti gli aspetti e gli eventi rilevanti, nonché la **definizione di obiettivi sensibili** per il miglioramento della salute e sicurezza, l'individuazione delle relative misure da attuare e dei tempi previsti per l'attuazione ma, soprattutto, **l'identificazione di una figura**, all'interno dell'azienda, che abbia la responsabilità della concretizzazione di tali misure, nei tempi e nei modi prestabiliti (spesso nelle microimprese può coincidere con lo stesso datore di lavoro).

Esperienza USL 3 e OPTA di Pistoia



Modello Organizzativo e Gestionale per la sicurezza sul lavoro nelle microimprese

*Uno strumento semplice, efficace e gratuito per il miglioramento
dei livelli di salute e sicurezza in azienda*

Ulteriore riduzione delle schede (11) rispetto
al DM delle procedure standardizzate

*Le tre regole di lavoro:
1. Esci dalla confusione, trova semplicità.
2. Dalla discordia, trova armonia.
3. Nel pieno delle difficoltà risiede l'occasione favorevole.
(A. Einstein)*

Il seguente documento è liberalmente distribuito sul sito della ASL3 di Pistoia e non utilizzabile ai fini commerciali

INDICE

SCHEDA N. 1: Descrizione generale dell'azienda.....	1
SCHEDA N. 1-bis: Nominativi dei responsabili.....	4
SCHEDA N. 2: Infortuni (anche mancati), incidenti, emergenze	4
SCHEDA N. 3: Sorveglianza sanitaria e malattie professionali	6
SCHEDA N. 4: Modalità di adempimento alle prescrizioni legislative per il rispetto degli standard tecnico strutturali di legge.....	8
SCHEDA N. 4-bis: Verbale di consegna dei D.P.I.	13
SCHEDA N. 5: Attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione	14
SCHEDA N. 6: Attività di natura organizzativa, quali gestione delle emergenze e primo soccorso	15
SCHEDA N. 6-bis: Gestione del Piano di Emergenza	19
SCHEDA N. 7: Riunioni periodiche di sicurezza.....	20
SCHEDA N. 7-bis: Consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza	21
SCHEDA N. 8: Verifica presenza ed idoneità di documentazioni e certificazioni obbligatorie per legge	22
SCHEDA N. 8-bis: Gestione appalti.....	23
SCHEDA N. 9: Attività di informazione, formazione e addestramento	24
SCHEDA N. 10: Sistema di controllo.....	29
SCHEDA N. 11: Riesame periodico del modello.....	31



Esempio: scheda infortuni

SCHEMA N. 2: Infortuni (anche mancati), incidenti, emergenze

In caso di incidenti che comportino infortuni, mancati infortuni o emergenze in genere (incendi, esplosioni ecc.) si dovrà provvedere a registrarli descrivendo quanto accaduto, analizzando le cause, individuando persone e attrezzature coinvolte e tutte le possibili ripercussioni.

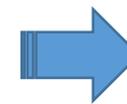
Piano di miglioramento

Gli obiettivi da perseguire sono:

1. Riduzione di numero, frequenza e gravità degli incidenti;
2. Riduzione del numero di assenze dal lavoro per infortuni;
3. Riduzione dei costi tramite opportune misure preventive e protettive.
4. _____
5. _____

A tal fine, individuate le cause, si definiscono le azioni da intraprendere in ordine di priorità (revisione della valutazione dei rischi e delle procedure operative di sicurezza, revisione dei programmi di informazione, formazione e addestramento, modifiche strutturali o organizzative, manutenzioni straordinarie ecc.), i tempi di intervento e il responsabile dell'attuazione.

Evento	DESCRIZIONE DELL'EVENTO (fase di lavoro, descrizione, luogo, data)	ANALISI DELLE CAUSE	PERSONE, ATTREZZATURE COINVOLTE E RIPERCUSSIONI
1			
2			



Dall'analisi dell'infortunio
(cause, persone e
attrezzature coinvolte)
all'individuazione delle
misure migliorative



Evento	Misure da attuare (e scadenze previste) per il conseguimento degli obiettivi	Responsabile dell'attuazione degli interventi	Data e firma	vedere Scheda n.
1				
2				

Esempio

SCHEDA N. 11: Riesame periodico del modello

Sono definiti degli indicatori per la verifica dell'efficacia del MOG, rispetto agli obiettivi prefissati

Per un continuo miglioramento del modello di organizzazione e gestione sono presi in esame i seguenti indicatori:

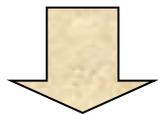
1. Realizzazione e risultati dei provvedimenti previsti; efficacia rispetto agli obiettivi prefissati;
2. Grado di raggiungimento degli obiettivi;
3. Grado di coinvolgimento dei lavoratori;
4. Violazioni significative delle procedure e misure disciplinari applicate;
5. Segnalazioni da parte dell'organo di vigilanza;
6. Esiti delle azioni intraprese nel precedente riesame e loro efficacia.

Esaminato ciascun indicatore si individua le rispettive problematiche e le misure da intraprendere.

Il riesame viene effettuato ogni _____ (settimane/mesi)

INDICATORE	ESITO (<i>insufficiente, buono, ottimo</i>)	EVENTUALI PROBLEMATICHE	DECISIONI/INTERVENTI DA EFFETTUARE/ SEZIONI DEL MODELLO DA MODIFICARE	Data	Firma dei partecipanti al riesame
Realizzazione e risultati dei provvedimenti previsti; efficacia rispetto agli obiettivi prefissati					
Grado di raggiungimento degli obiettivi					
Grado di coinvolgimento dei lavoratori					
Violazioni significative delle procedure e misure disciplinari applicate					
Premi assegnati					
Segnalazioni da parte dell'organo di vigilanza					
Esiti delle azioni intraprese nel precedente riesame e loro efficacia					

L'ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO



E' facoltativa

- ▶ Tuttavia è l'unico modo per escludere la responsabilità dell'Ente
- ▶ E' opportuna per evitare azioni di responsabilità nei confronti degli amministratori (adeguatezza organizzativa amministrativa e contabile)

ORA UNO SGUARDO ALLA CONDUZIONE INDAGINI...

PROTOCOLLO D'INTESA

La Procura Generale presso
Procura della Repubblica
Procura della Repubblica
Procura della Repubblica
Regione Puglia, la ASL
Direzione Regionale P
Protocollo relativo alla
aventi ad oggetto i del
c.p. commessi con violazi
degli infortuni sul lavor

CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE AD OPERA DEGLI UPG DELLE UU.FF. FISLL

Tutte le volte che vengono condotte indagini per accertare eventuali responsabilità penali in ordine ai reati di cui agli articoli 589 e 590 del codice penale (indagini per infortuni sul lavoro o per malattie professionali) si rende necessario indagare se vi è una responsabilità amministrativa dell'impresa. L'indagine per la individuazione di eventuali responsabilità penali viene condotta con le modalità ordinarie ed al termine di tali indagini occorre verificare se vi sia responsabilità amministrativa dell'impresa

Perché la responsabilità amministrativa si concretizzi è necessario che si verifichino le seguenti condizioni

1) Il reato che ha determinato il danno alla persona deve essere commesso con violazioni della



Protocolli d'intesa con le Procure della Repubblica relativi alla gestione delle notizie di reato di infortuni sul lavoro e malattie professionali dai quali siano derivate lesioni gravi o morte.



Accordi che si propongono di definire nel dettaglio i metodi e le priorità per formalizzare le **modalità di conduzione delle indagini**, al fine di assicurare che siano condotte in maniera omogenea su tutto il territorio Regionale dal personale con qualifica di Ufficiale di Polizia Giudiziaria

Finalità di un protocollo sulle indagini infortuni

Il protocollo dovrebbe perseguire gli obiettivi della razionalizzazione e del miglioramento delle attività d'indagine espletate a seguito degli infortuni, con particolare riferimento a:

- **la concentrazione sul Servizio di Prevenzione delle ASL delle segnalazioni** degli infortuni sul lavoro provenienti da qualsiasi organo deputato o meno per legge alla loro rilevazione (es. Inail, personale del ruolo sanitario operante presso i Pronto Soccorso degli ospedali, ecc...).
- **L'informatizzazione dei dati, rappresentativi di tutti gli infortuni sul lavoro** in ambito provinciale, potrà inoltre consentire uno studio razionale per fenomeni o settori, facilitando l'attuazione di interventi preventivi mirati e l'approfondimento degli aspetti epidemiologici;
- **garantire uniformità operativa** nei Servizi Ispettivi nella prospettiva della tempestività degli interventi e dell'alta qualità dei risultati;

ESEMPIO: PROTOCOLLO DI INTESA CON RIFERIMENTO AL D.LGS 231/01

**Protocollo di intesa INAIL-Procure Generale Firenze-
Procure Toscana-AUSL Toscana - 13 dicembre 2011**

*«Tutte le volte che vengono condotte indagini per accertare eventuali responsabilità penali in ordine ai reati di cui agli articoli 589 e 590 del codice penale (indagini per infortuni sul lavoro o per malattie professionali) si rende necessario **indagare se vi è una responsabilità amministrativa dell'impresa.** L'indagine per la individuazione di eventuali responsabilità penali viene condotta con le modalità ordinarie ed al termine di tali indagini occorre verificare se vi sia responsabilità amministrativa dell'impresa...»*

CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA - 1

Perché la responsabilità amministrativa si concretizzi è necessario che si verifichino le seguenti CONDIZIONI:

- 1) Il reato che ha determinato il danno alla persona deve essere commesso con **violazioni** della normativa relativa all'igiene e sicurezza del lavoro
- 2) L'impresa rientra nell'ambito di quelle per le quali si applica la responsabilità amministrativa, in particolare sono escluse: Aziende individuali, Aziende con titolare unico che non hanno assetto societario, Aziende familiari, Enti Pubblici non economici, Enti che svolgono funzioni di rilevanza costituzionale O Stato, Enti Pubblici territoriali

RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA - 2

3) Il fatto è stato commesso nell'interesse dell'Ente oppure l'impresa ha tratto vantaggio dal fatto che ha concorso a determinare l'infortunio o la malattia professionale. Se infatti è possibile escludere che vi sia stato interesse o vantaggio per l'impresa non vi è responsabilità amministrativa. (In genere ciò non accade in quanto la mancata adozione di misure di prevenzione determina risparmio economico, aumento della produzione, ecc.).

Interesse: Elemento soggettivo consistente nella intenzione dell'autore del reato di favorire l'Ente cui appartiene.  Richiede una verifica ex ante.

Vantaggio: Elemento oggettivo riferito ai risultati effettivi favorevoli per l'Ente in seguito al reato.  Richiede una verifica ex post.

RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA - 3

4) Vi è stata una **colpa organizzativa** da parte dell'impresa nel rendere possibile la violazione che ha concorso al determinarsi dell'infortunio o della malattia professionale.

Mancata o carente attenzione dell'azienda rispetto al modello di diligenza stabilito dalla norma

The diagram consists of two ovals. The top oval is light purple and contains the text 'Mancata o carente attenzione dell'azienda rispetto al modello di diligenza stabilito dalla norma'. A red arrow points from the word 'colpa' in the text above to this oval. A second red arrow points from the right side of this oval to the bottom oval.

Cioè una colpa «propria» dell'impresa ed autonoma rispetto alle responsabilità personali riferite all'autore o agli autori del reato (rapporto di convergenza)

RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA - 4

Se queste condizioni si verificano si segnala nell'inchiesta che viene trasmessa al magistrato che **è ipotizzabile per l'impresa la responsabilità amministrativa prevista dall'art 300 del D.L.vo 81/2008.**

Sarà eventualmente compito dell'impresa dimostrare di aver adottato un sistema di gestione della sicurezza avente i requisiti di cui all'articolo 30 del D.L.vo 81.

Dall'indagine sulle cause degli infortuni alle responsabilità organizzative

**PROGETTO REGIONE VENETO:
MIGLIORAMENTO
DELL'EFFICACIA E
DELL'EFFICIENZA DELLE
INCHIESTE INFORTUNI**

